



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI - X DAN
GENERASI - BOOM TERHADAP KOMPETENSI**

Nazrifairuz Mahmod

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2005

HD
58.7
N334
2005



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI-X DAN GENERASI-BOOM TERHADAP KOMPETENSI

NAZRIFAIRUZ BIN MAHMOD

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2005**

Projek bertajuk 'Faktor Yang Mempengaruhi Generasi-X dan Generasi-Boom Terhadap Kompetensi' telah disediakan oleh Nazrifairuz bin Mahmud dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:

Zaiton
(Cik Zaiton binti Hassan)

Tarikh:

16.05.05

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI-X DAN
GENERASI-BOOM TERHADAP KOMPETENSI

SESI PENGAJIAN: 2005

Saya NAZRIFAIKUZ BIN MAHMUD
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,
Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (✓)

☐

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

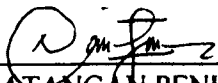
TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

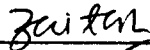
☒

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

A-6996 LOPONG 12,
MEDAN TOK SIRA,
25050 KUANTAN, PAHANG

Tarikh: 05.05.2005

Tarikh: 16.05.05

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD

PENGHARGAAN

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركة

Syukur alhamdulillah kepada Allah s.w.t kerana dengan izin dan limpah kurnianya dapat juga saya menyiapkan Projek Tahun Akhir ini pada waktu yang telah ditetapkan. Syukur juga kepada-Nya kerana memberikan kesihatan yang berpanjangan sepanjang tempoh masa saya menyiapkan projek ini.

Sekalung penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Cik Zaiton binti Hassan, seorang insan yang banyak memberi bimbingan, tunjuk ajar dan komen yang sebenarnya amat bernilai dan berharga. Jutaan terima kasih juga kepada beliau kerana tabah dan sabar dengan kerenah saya. Saya amat hargai segala tunjuk ajar yang diberikan sepanjang tempoh saya menyiapkan projek ini. Nasihat yang diberikan akan saya jadikan pendorong di masa hadapan.

Terima kasih yang tidak terhingga juga untuk kedua ibu bapa saya iaitu En. Mahmod bin Ahmad dan ibunda tersayang Che Azian binti Ab. Rahman kerana banyak memberi kekuatan dan dorongan kepada anakanda. Doa dan restu daripada ayahanda dan bonda adalah sumber kekuatan kepada anakanda. Terima kasih kepada perhatian yang diberikan oleh ayahanda dan bonda. Terima kasih juga kepada adik-beradik yang lain terutama kak, kak ngah, kak chik dan abang yang banyak memberikan bantuan kewangan. Terima kasih semua.

Kesempatan ini juga saya mengucapkan ribuan terima kasih saya kepada pihak Bank Pertanian Malaysia kerana sudi menerima saya untuk menjalankan kajian di organisasi ini. Kepada En. Mohd Moktar bin Abdul Rahman, terima kasih yang tidak terhingga kerana banyak memberikan kerjasama dalam menyiapkan projek ini terutamanya dalam mendedarkan borang soal selidik.

Dan yang terakhir, terima kasih juga kepada pensyarah terutama En. Abdul Halim Hj. Busari dan Puan Surena Sabil serta semua rakan seangkatan yang telah banyak memberi sokongan dan tunjuk ajar. Tidak lupa kepada 'kakak-kakak' di fakulti yang banyak membantu dan sanggup melayan kerenah saya. Terima kasih sekali lagi kepada semua insan yang menyumbangkan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung.

Sekian, terima kasih.

JADUAL KANDUNGAN

	Muka Surat
Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Gambarajah	ix
Abstrak	x
Abstract	xi
1. BAB 1 PENGENALAN	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar belakang Kajian	4
1.2 Kenyataan Masalah	7
1.3 Objektif Kajian	8
1.3.1 Objektif Umum	8
1.3.2 Objektif Khusus	8
1.4 Kerangka Konseptual	9
1.5 Hipotesis Kajian	10
1.6 Kepentingan Kajian	11
1.7 Definisi Istilah	12
1.7.1 Kompetensi	12
1.7.2 Eksekutif	13
1.7.3 Generasi-X	13
1.7.4 Generasi-Boom	13
1.7.5 Motivasi	14
1.7.6 Sikap	14
1.8 Limitasi Kajian	15
1.9 Kesimpulan	15
2. BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS	16
2.0 Pengenalan	16
2.1 Konsep kompetensi kerja	17
2.1.1 Definisi kompetensi	17
2.1.2 Ciri-ciri kompetensi	18
2.1.3 Pengukuran tahap kompetensi	19
2.2 Generasi-X dan Generasi-Boom	20
2.3 Faktor-faktor demografi	22
2.3.1 Jantina	22
2.3.2 Tahap Pendidikan	24
2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	25
2.4.1 Sikap terhadap kerja	25

2.4.2	Motivasi	26
2.5	Model Kompetensi	27
2.6	Kesimpulan	29
3.	BAB 3 METODOLOGI	30
3.0	Pengenalan	30
3.1	Rekabentuk kajian	31
3.2	Lokasi kajian	31
3.3	Populasi dan sampel kajian	32
3.4	Instrumen kajian	34
3.4.1	Bahagian A	34
3.4.2	Bahagian B	35
3.4.3	Bahagian C	36
3.4.4	Bahagian D	38
3.5	Ujian rintis	38
3.6	Pengumpulan data	40
3.6.1	Data Primer	40
3.6.2	Data Sekunder	41
3.7	Analisis Data	41
3.7.1	Statistik Deskriptif	41
3.7.2	Statistik Inferensi	42
3.7.2.1	Ujian Kruskal-Wallis	42
3.7.2.2	Ujian Mann-Whitney	43
3.8	Kesimpulan	44
4.	BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN	45
4.0	Pengenalan	45
4.1	Taburan demografi responden	46
4.2	Taburan responden terhadap kompetensi	48
4.3	Taburan responden terhadap sikap terhadap kerja	52
4.4	Taburan responden terhadap motivasi	55
4.5	Analisis Soalan Terbuka	58
4.5.1	Faktor yang mempengaruhi kompetensi selain daripada KSA	58
4.5.2	Halangan yang dihadapi	61
4.5.3	Strategi memperbaiki atau meningkatkan kompetensi	63
4.6	Ujian hipotesis	65
4.6.1	Analisis ujian Kruskal-wallis	66
4.6.2	Analisis ujian Mann-whitney	69
4.6.3	Analisis ujian Kruskal-wallis	70
4.7	Kesimpulan	72

5.	BAB 5 RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	74
5.0	Pengenalan	74
5.1	Ringkasan kajian	75
5.2	Kesimpulan Kajian	77
5.3	Cadangan kajian	79
	5.3.1 Cadangan kepada organisasi	79
	5.3.2 Cadangan kepada pengamal sumber manusia	81
	5.3.3 Cadangan kepada pengkaji akan datang	82
5.4	Penutup	84
6.	BIBLIOGRAFI	85
7.	LAMPIRAN: Borang Soal-Selidik Kajian	89

SENARAI JADUAL

Jadual 3.4.3 Julat Skor Terhadap Tahap Kompetensi Kerja	37
Jadual 3.5 Hasil Ujian Kebolehppercayaan Borang Soal Selidik	39
Jadual 3.6.1 Pengumpulan Borang Soal Selidik	40
Jadual 4.1 Taburan Demografi Responden	47
Jadual 4.2 Taburan Responden Terhadap Kompetensi	50
Jadual 4.2.1 Tahap Kompetensi Kerja	52
Jadual 4.3 Taburan Responden Terhadap Sikap Terhadap Kerja	54
Jadual 4.4 Taburan Responden Terhadap Motivasi	57
Jadual 4.5.1 Faktor Mempengaruhi Kompetensi Responden Selain KSA	60
Jadual 4.5.2 Halangan-halangan Yang Dihadapi oleh Responden	63
Jadual 4.5.3 Strategi Memperbaiki atau Meningkatkan Kompetensi	65
Jadual 4.6.1 Ujian Kruskal-Wallis antara Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Kompetensi	66
Jadual 4.6.2 Ujian Mann-Whitney antara Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Kompetensi	69

Jadual 4.6.3 Ujian Kruskal-Wallis antara Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Kompetensi	71
Jadual 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	73

SENARAI GAMBARAJAH

Rajah 1	
Kerangka Konseptual	9
Rajah 2	
Model Kompetensi	28

ABSTRAK

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI-X DAN GENERASI-BOOM TERHADAP KOMPETENSI

Nazrifairuz bin Mahmud

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengenalpasti perbezaan faktor yang mempengaruhi Generasi-X dan Generasi-Boom terhadap kompetensi. Kajian ini telah dijalankan di Ibu Pejabat Bank Pertanian Malaysia, Kuala Lumpur. Instrumen kajian yang dipilih ialah borang soal selidik yang telah diedarkan kepada 33 orang responden, 12 orang dari Generasi-X dan 21 orang dari Generasi-Boom yang telah dipilih secara persampelan bertujuan. Kaedah analisis inferensi yang digunakan dalam kajian ini ialah Ujian Mann-Whitney dan Ujian Kruskal-Wallis. Analisa Kruskal-Wallis digunakan untuk mengenalpasti perbezaan sikap terhadap kerja, motivasi dan tahap pendidikan dengan kompetensi. Ujian Mann-Whitney digunakan untuk mengenalpasti perbezaan antara jantina. Hasil kajian mendapati tahap kompetensi pekerja adalah sederhana bagi kedua Generasi-X dan Generasi-Boom.. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tiada perbezaan signifikan antara sikap terhadap kerja dan motivasi dengan kompetensi kerja bagi Generasi-X dan Generasi-Boom. Selain itu, faktor jantina juga menunjukkan tiada perbezaan signifikan dengan kompetensi kerja bagi kedua-dua generasi. Oleh itu, dicadangkan supaya pihak organisasi memberikan penekanan kepada aspek untuk meningkatkan tahap kompetensi melalui pemberian kursus yang bersesuaian dengan jawatan.

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCE X- GENERATION AND BOOM- GENERATION ON WORK COMPETENCIES

Nazrifairuz bin Mahmud

This study was conducted to identify the relationship between factors that influence the X-Generation and Boom Generation on work competencies. The study was conducted in Bank Pertanian Malaysia, Kuala Lumpur. A set of questionnaire was distributed to 33 respondents among which 12 respondents were categorized under the X-Generation while another 21 respondents were from the Boom Generation. The respondents were selected by using the purposive sampling. Inferential analyses that were utilized in this study were Mann-Whitney test and Kruskal-Wallis test. The Kruskal-Wallis analysis was used to identify differences between attitude towards work, motivation and level of education with work competencies. Meanwhile, the Mann-Whitney test was used to identify differences between genders. The analyses revealed that the level of work competencies for both X Generation and Boom Generation are moderate. The findings showed that there are no significant differences between employees' attitude towards work and motivation with work competencies for both of the generations. Further more, the gender factor of the generations did not record a significant difference with their work competencies. Thus, it is recommended for the organization to emphasizes on aspects to improve the work competencies by providing training that is suitable for the position that the employee hold.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Dalam dunia pekerjaan pada masa ini, kompetensi merupakan aspek penting yang harus diberi perhatian sewajarnya sama ada oleh pekerja mahupun pihak pengurusan. Peningkatan dalam kecekapan dan prestasi para pekerja akan menentukan sama ada matlamat sesebuah organisasi tercapai atau sebaliknya.

Kompetensi pekerja telah menarik perhatian bagi organisasi besar untuk memfokuskan terhadap individu pekerja itu. Organisasi melihat bagaimana seseorang pekerja itu melaksanakan tugas yang diberikan dan melihat perkaitan kerja itu dengan kompetensi organisasi.

Namun, perkara utama yang perlu diketahui oleh pekerja adalah mereka perlu memahami, menyokong sepenuhnya dan bekerja untuk mengekalkan imej organisasi dan sekaligus mencapai matlamat dan objektif organisasi.

Keadaan ini jelas menunjukkan salingkaitan antara organisasi dan para pekerja. Menurut Rothwell, Sanders, dan Soper (1999), tanpa pekerja tidak akan wujud organisasi dan tanpa hasil-hasil yang efektif, pekerja mungkin akan kehilangan kerja mereka dalam organisasi.

Untuk memastikan para pekerja melakukan kerja mereka dengan baik, kompetensi merupakan faktor yang penting dan ia harus diberi perhatian yang sewajarnya oleh pihak pengurusan. Tetapi, organisasi memerlukan kaedah atau cara yang berkesan dan cekap untuk membangunkan kompetensi pekerja. Kompetensi pekerja memerlukan perubahan dari pelbagai sumber. Antaranya termasuklah visi organisasi, nilai, matlamat yang strategik dan objektif organisasi yang lebih spesifik.

Apa yang lebih penting, aspek yang perlu di ambil perhatian bagi memastikan kompetensi pekerja pada tahap yang memuaskan adalah dari segi kemahiran, pengetahuan dan keupayaan atau kebolehannya dalam melakukan sesuatu tugas yang diberikan.

Selain itu, kejayaan sebuah organisasi untuk menghadapi di peringkat global juga bergantung kepada sokongan pihak pengurusan. Kepakaran pihak profesional dan pengurusan perlu dikemaskini dan dibangunkan di dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi (Jane, 1992).

Menurut London (1988), mengurus dan menangani perubahan di dalam organisasi merupakan sebahagian daripada peranan yang perlu dimainkan oleh

seorang eksekutif, pengurus, pemimpin dan penyelia. Para eksekutif perlulah mempunyai kompetensi pengurusan untuk menjalankan tanggungjawab dan tugasnya agar ia dapat memberi manfaat kepada semua ahli organisasi. Oleh yang demikian, kompetensi mereka perlu dipertingkatkan untuk menjadikan mereka lebih konsisten dan efektif untuk dijadikan 'role model' (Lambert, 1993).

Namun, kompetensi juga adalah berbeza dari segi generasi. Ini dilihat apabila terdapat dua kumpulan generasi pekerja iaitu generasi-X dan generasi-Boom. Menurut Erwin (1994), generasi-X terdiri daripada pekerja yang dilahirkan di antara tahun 1965 dan 1976. Manakala generasi-Boom pula terdiri daripada pekerja yang dilahirkan di antara tahun 1946 dan 1964. Kedua-dua individu dari generasi masing-masing adalah berbeza dari segi gaya hidup dan perkara-perkara lain. Antara contohnya adalah seperti generasi-Boom mempunyai gaya hidup yang lebih bersederhana berbanding generasi-X yang mementingkan fesyen dan lebih mengikut arus kemodenan.

Keadaan ini juga telah berlaku apabila terdapat kajian-kajian lepas yang mempunyai perkaitan mengenai isu kompetensi terhadap kedua-dua generasi ini.

1.1 Latar Belakang Kajian

Isu kompetensi bukan isu yang baru bagi mana-mana organisasi masa kini. Kebanyakan organisasi sama ada organisasi swasta mahupun organisasi kerajaan sangat memberi penekanan terhadap kompetensi pekerja. Namun, kompetensi seseorang pekerja adalah berbeza mengikut diri individu itu. Ini adalah kerana setiap kompetensi berkait rapat dengan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan seseorang pekerja itu. Maka ini akan membezakan diri setiap individu itu dengan individu yang lain.

Dalam menghadapi cabaran dunia globalisasi dan liberalisasi, setiap organisasi mementingkan pekerja yang mempunyai matlamat yang jelas dalam melaksanakan tugas. Maka penggunaan kompetensi oleh pekerja menjadi satu aset yang amat diperlukan untuk menjamin matlamat individu pekerja dan organisasi tercapai.

Pada masa kini, sumber manusia yang terdapat di pasaran buruh terdiri daripada dua generasi yang berbeza iaitu Generasi-X dan Generasi-Boom. Terdapat perbezaan yang ketara antara dua generasi ini terutamanya dari segi nilai diri individu. Oleh itu, kemungkinan kedua-dua generasi ini mempunyai perbezaan faktor yang akan mempengaruhi perbezaan mereka terhadap kompetensi.

Menurut Dubois (1996) organisasi dan pekerja berkompetensi adalah merupakan elemen yang penting bagi mencapai matlamat jangka masa pendek dan jangka masa panjang organisasi. Namun untuk menilai sejauh mana kompetensi pekerja tersebut penilaian prestasi perlu dilakukan supaya setiap individu

mengetahui prestasi mereka yang sebenar. Pada masa yang sama sistem penilaian prestasi yang dilaksanakan mempunyai perhubungannya dengan kompetensi tugas yang diberikan oleh organisasi kepada seseorang pekerja itu.

Hamel & Prahalad (1994), menyatakan dalam kajiannya bahawa pekerja yang berkualiti adalah pekerja yang mempunyai tahap kompetensi yang tinggi di mana gabungan aspek-aspek pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dimiliki olehnya dan diamalkan dalam melaksanakan pekerjaan atau jawatan yang disandang. Namun, seseorang itu boleh menggunakan kecekapannya untuk mengenalpasti:

- i. Keperluan kompetensi dalam tugasnya.
- ii. Kekuatan dan bidang-bidang untuk dibaiki dalam tugasnya.
- iii. Bidang-bidang untuk pembelajaran berterusan dan kemajuan profesional.

Melalui kecekapan ini, segala tugas yang diberikan mampu untuk dilaksanakan dengan baik.

Ini juga diakui oleh Dubois (1993), yang menyatakan bahawa kompetensi sangat penting bagi seorang eksekutif di dalam melaksanakan tugas pengurusan dengan lebih efektif dan efisien. Kompetensi ini hendaklah sentiasa dipertingkatkan dari semasa ke semasa selaras dengan perubahan persekitaran dan pertumbuhan organisasi yang semakin pesat.

Menurut Cumstoks dan Cuming (1994), tanggungjawab seorang eksekutif menjadi semakin kompleks dan memerlukan kemahiran dan kebolehan yang lebih tinggi. Apa yang diperlukan oleh eksekutif ialah untuk merapatkan jurang kompetensi di antara apa yang mereka sedia ada dengan apa yang mereka perlukan dalam bentuk kemahiran, pengetahuan dan sikap (Pont, 1990).

Pada tahun 1996, Pertubuhan Pampasan Amerika telah melakukan kajian pada 217 perusahaan berskala besar yang mana sudah mengaplikasikan pendekatan kompetensi dari hasil kajian tersebut didapati hasil yang diperolehi menunjukkan

- 75% dari perusahaan yang dijadikan objek/sampel kajian menyatakan kompetensi memberi kesan yang sangat positif bagi organisasi terutama dalam membangun perilaku pekerja dan budaya organisasi.
- 59% perusahaan menyatakan bahawa kompetensi dapat meningkatkan prestasi pekerja.
- 42% perusahaan menyatakan dapat meningkatkan persaingan antara organisasi lain.
- 34% perusahaan menyatakan kompetensi dapat meningkatkan kerjasama antara bahagian dalam organisasi dan fungsi-fungsi lain.

Oleh itu, kompetensi merupakan suatu keupayaan yang amat diperlukan oleh setiap pekerja bagi membolehkan tugas atau kerja yang dilakukan mempunyai hasil yang baik. Ini sekaligus akan dapat mencapai matlamat dan visi organisasi serta matlamat individu pekerja itu sendiri.

Justeru, kajian ini akan memfokuskan kepada mengenalpasti faktor yang mempengaruhi generasi-X dan generasi-Boom terhadap kompetensi di Bank Pertanian Malaysia.

1.2 Kenyataan Masalah

Oleh kerana kedua-dua generasi ini dibesarkan dalam persekitaran yang berbeza, maka, tidak mustahil mereka mempunyai nilai yang berbeza. Oleh demikian, nilai yang berbeza ini secara langsung akan mempengaruhi kompetensi mereka terhadap kerja.

Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti perbezaan kompetensi di kalangan Generasi-X dan Generasi-Boom.

1. Apakah terdapat perbezaan sikap terhadap kerja oleh Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi?
2. Adakah terdapat juga perbezaan motivasi antara kedua generasi ini dengan kompetensi?
3. Apakah terdapat perbezaan jantina Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi?
4. Apakah terdapat perbezaan tahap pendidikan Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi?

1.3 Objektif Kajian

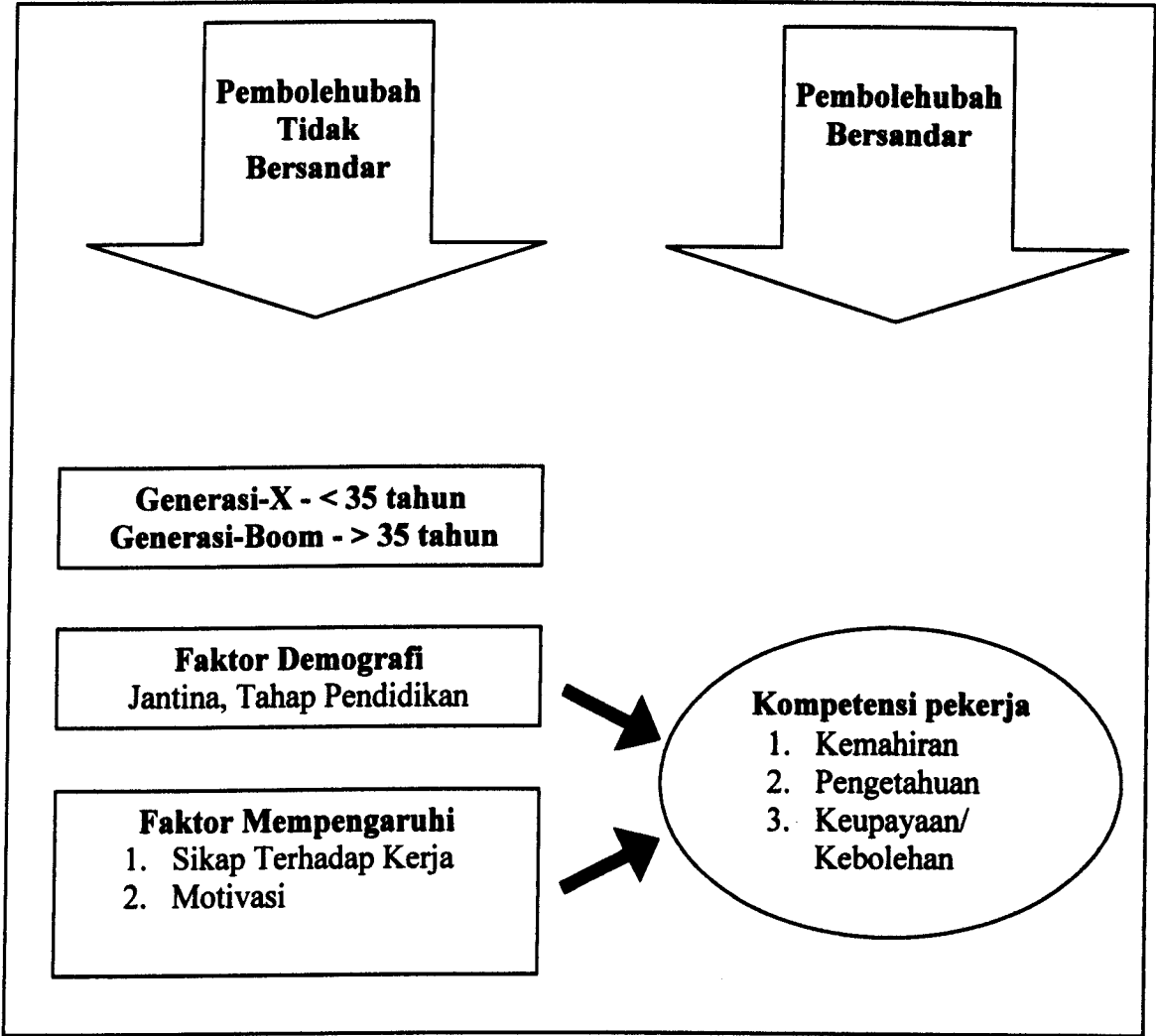
1.3.1 Objektif Umum

Secara umumnya objektif kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji perkaitan antara pekerja Generasi-X dan Generasi-Boom terhadap kompetensi. Pekerja tersebut adalah hanya yang berjawatan eksekutif sahaja.

1.3.2 Objektif Khusus

1. Mengenalpasti perbezaan antara sikap terhadap kerja Generasi-X dan Generasi-Boom dan kompetensi pekerja
2. Mengenalpasti perbezaan antara motivasi Generasi-X dan Generasi-Boom dan kompetensi pekerja.
3. Mengenalpasti perbezaan jantina Generasi-X dan Generasi-Boom terhadap kompetensi.
4. Mengenalpasti perbezaan tahap pendidikan Generasi-X dan Generasi-Boom terhadap kompetensi.

1.4 Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1: Rangka Konseptual.

Rajah 1 di atas merupakan rangka konseptual yang menunjukkan pembolehubah-pembolehubah yang akan dikaji. Bagi pembolehubah tidak bersandar atau bebas, terdiri daripada faktor demografi iaitu jantina, tahap pendidikan manakala bagi faktor mempengaruhi Generasi-X dan Generasi-Boom iaitu sikap terhadap kerja dan motivasi. Manakala dalam pembolehubah bersandar mewakili kompetensi pekerja iaitu kemahiran, pengetahuan dan keupayaan (KSA). Anak panah yang ditunjukkan dalam rajah berkenaan adalah untuk menunjukkan bahawa pembolehubah tidak bersandar akan mempengaruhi pembolehubah bersandar.

1.5 Hipotesis kajian

Hipotesis-hipotesis bagi kajian yang dijalankan ini adalah seperti berikut:

- Ho1 Tiada perbezaan yang signifikan antara sikap terhadap kerja di kalangan Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi kerja.**
- Ho2 Tiada perbezaan yang signifikan antara motivasi di kalangan Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi kerja.**
- Ho3 Tiada perbezaan yang signifikan antara jantina Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi kerja.**
- Ho4 Tiada perbezaan yang signifikan antara tahap pendidikan Generasi-X dan Generasi-Boom dengan kompetensi kerja.**

1.6 Kepentingan Kajian

Generasi-X dan Generasi-Boom adalah merupakan dua generasi pekerja yang berbeza yang lahir dan disosialisasikan dalam suasana yang berbeza. Oleh yang demikian, tidak mustahil kedua-dua generasi ini mempunyai kompetensi kerja yang berbeza. Antara kepentingan kajian ini ialah, kajian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kefahaman dan kesedaran pihak organisasi tentang faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja pekerja.

Kajian ini juga dapat membantu para pekerja mengutarakan pandangan mereka mengenai kompetensi kerja. Maka melalui kajian ini, pandangan pekerja terhadap kompetensi akan diperolehi melalui borang soal selidik yang akan diedarkan kepada mereka. Hasil kajian ini akan dapat mengetahui apakah faktor lain yang memberi kesan kepada peningkatan tahap kompetensi mereka.

Di samping itu, kajian ini penting kepada pengamal sumber manusia agar dapat merekabentuk suatu strategi yang lebih efektif kepada pekerja dan menyediakan latihan yang lebih sesuai untuk meningkatkan tahap kompetensi kerja pekerja.

Selain itu, kajian ini penting kepada pengkaji akan datang sebagai panduan untuk lebih memahami faktor mempengaruhi kompetensi kerja pekerja di organisasi di antara dua generasi.